

## **Реформа пенсійної системи Болгарії – з 1998 року по теперішній час**

У квітні 1999 року Національна Асамблея Болгарії прийняла закон, яким розпочато реформування пенсійного забезпечення у країні. Цей Закон «Про добровільне додаткове пенсійне страхування» став першим етапом. Він був прийнятий для регулювання ринку добровільного пенсійного страхування, який знаходився у процесі розвитку.

Одночасно уряд розробив новий закон - Кодекс Обов'язкового Пенсійного Страхування, який передбачав реформування першого рівня пенсійної системи та запровадження нового другого рівня. Цей закон був прийнятий того ж року трохи пізніше<sup>1</sup>.

Ці зміни у пенсійній філософії почали відбуватися у 1990-х роках, завдяки тому, що їм передували декілька спроб реформування пенсійної системи, розуміння неспроможності виконання довгострокових пенсійних зобов'язань та загрози фінансової кризи, а також впевненість соціальних партнерів щодо необхідності значних реформ пенсійної системи, які вони повинні здійснити. Дуже часто потрібний збіг декількох факторів, щоб спонукати уряд вдатися до реформ, але, як буде показано у даному аналізі, також необхідно розуміти, як швидко скористатися наявними можливостями, щоб досягнути успіху.

### ***Передумови реформи***

Як економічні, так і політичні фактори допомогли спонукати уряд вдатися до значних реформ у пенсійній системі. Великою мірою економічна криза у Болгарії під час перехідного періоду, а також фінансова дисципліна, продиктована призначенням валютного комітету у 1997 році, спонукали уряд вдатися до значних реформ у пенсійній системі<sup>2</sup>.

Першу реформу було проведено у 1995 році при соціалістичному уряді. Успіхом цієї реформи стало створення Національного інституту соціального забезпечення (НІСЗ) як незалежної урядової структури з тристоронньою наглядовою радою, та відділення бюджету НІСЗ від загального бюджету, але ця реформа ненабагато покращила фінансування системи. За порадою Світового банку уряд почав розглядати питання запровадження другого рівня, щоб накопичені професійні пенсії замінили пільгові пенсії, знявши цей тягар з солідарної системи, а також питання розробки необхідної для цього системи інформаційних технологій.

Після відставки соціалістичного уряду під час економічної кризи 1996-97 років у 1997 році до влади прийшов більш ринково орієнтований уряд з програмою змінити економічну політику країни та провести приватизацію. До 1998 року стало очевидним, що у країні існує незабезпечене пенсійне навантаження, і що рівень сплати пенсійних внесків не відповідає потребам, необхідним на пенсійні виплати.

### ***Хід реформи***

Новий уряд наголосив, що пенсійна реформа потрібна для покращення фінансової стабільності системи та для того, щоб запобігти її можливому колапсу, а також, щоб покращити рівень пенсійних виплат. Як всередині уряду, так і з боку міжнародних структур існувало значне занепокоєння, що система соціального забезпечення у тій формі, у якій вона

---

<sup>1</sup> Кодекс соціального страхування, Державна газета, №110, 17 грудня 1999 року та остання версія зі змінами англійською мовою, Державна газета, №67, 29 липня 2003 року.

<sup>2</sup> Гарний огляд деяких політичних та економічних факторів, які сприяли пенсійній реформі в Болгарії наведено у роботах Катерини Мюллер, Політична економіка пенсійної реформи у Центральній та Східній Європі, презентація якої робилась на конференції ОЕСР, та Практичні уроки пенсійної реформи: Обмін досвідом перехідного періоду у країнах ОЕСР, Варшава, Польща, 2002.

існувала на той час, була досить слабкою під тиском складних демографічних та вікових умов та не могла забезпечити достатнього розміру пенсій для більшості пенсіонерів.

До 1998 року коефіцієнти залежності у Болгарії були одними з найвищих у світі. Коефіцієнт залежності за віком (іноді він згадувався як демографічний показник – тобто відношення кількості людей працездатного віку до кількості людей непрацездатного віку) був на рівні 50,3 %. Коефіцієнт залежності пенсійної системи (тобто відношення застрахованих працівників до пенсіонерів) був 97,7%, і передбачалося, що найближчими роками він буде тільки зростати. Ці два разом взяті показники давали зрозуміти, що фінансування системи неможливо буде покращити тільки завдяки більш сприятливій демографічній ситуації або підвищивши і без того вже досить високі тарифи внесків, – глобальна реформа була неминучою.

Уряд здійснив двобічний підхід до пенсійної реформи. По-перше, побоюючись, що неврегульований пенсійний сектор повторить долю нещодавніх колапсів фінансових установ у сусідніх Албанії та Росії, уряд протягом 1998-99 років підготував та забезпечив прийняття Закону „Про Добровільне Додаткове Страхування”. Цей закон також заклав основи для подальшого створення обов’язкових недержавних пенсійних фондів.

По-друге, приблизно у той самий час уряд створив робочу групу для розробки пропозицій щодо першого та другого рівнів пенсійної системи. Необхідно зауважити, що до складу цієї робочої групи входили не тільки представники декількох урядових організацій, але також представники від профспілок, бізнесу, страхових компаній та міжнародних донорів. Діяльність робочої групи час від часу висвітлювалась по телебаченню та у пресі. Прозорість процесу підготовки реформи та участь у ній зацікавлених сторін забезпечили відносно гладкий хід самої реформи та остаточне прийняття законодавства<sup>3</sup>.

## **Нова пенсійна система**

Проведена реформа складалась з численних параметричних реформ першого рівня пенсійної системи та зі створення обов’язкового накопичувального другого рівня. Стосовно даної реформи важливо зауважити декілька основних моментів: 1) сильніший зв’язок між внесками, заробітками та виплатами; 2) збільшення пенсійного віку як для чоловіків, так і для жінок; 3) перенесення навантаження виплати дострокових пенсій різними категоріями працівників на професійні та універсальні схеми в рамках новоствореного другого рівня.

- 1) Реформа першого рівня пенсійної системи внесла концепцію тривалості страхового стажу, щоб збільшити зв’язок між сплаченими внесками та майбутніми пенсійними виплатами. Запровадження цієї концепції означало зміни критеріїв як для отримання права на пенсію, так і розмірів пенсій. За попередньої системи набуття права на пенсію залежало від досягнення необхідної кількості років трудового стажу (наприклад, 20 років для жінок та 25 років для чоловіків за трудовою категорією № 3). Це давало право працівнику на мінімальний розмір пенсії плюс чи мінус проценти за роки, що перевищують або не досягають до необхідної кількості років трудового стажу. Сьогодні право на пенсію розраховується за допомогою системи підрахунку балів, до якої зараховується кількість років страхового стажу та вік виходу на пенсію для того, щоб досягти необхідної кількості балів. Пенсійні виплати залежать скоріше від періодів страхового стажу, ніж від кількості років, коли сплачувались внески (дивіться у Додатку А – у підрозділі про пенсійні виплати).
- 2) Пенсійний вік у Болгарії (як і у багатьох країнах) був дуже спірним питанням, тому підвищення пенсійного віку впроваджується поступово, протягом тривалого періоду часу. Раніше пенсійний вік для більшості працівників був 55 років для жінок і 60 років для чоловіків. Сьогодні за нової системи підрахунку балів, яка

<sup>3</sup> Автор даної роботи був радником цієї робочої групи. Інформацію щодо ефективності такого підходу див. у роботі Борислава Трафраджийського та ін. «Пенсійна реформа в Болгарії – через два роки після початку», 2002

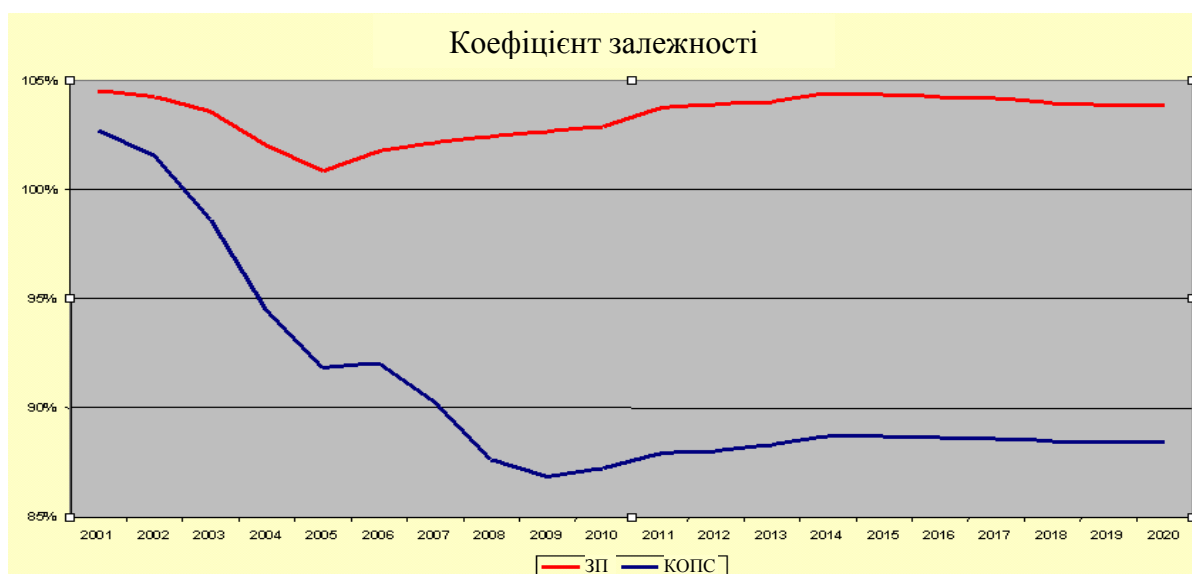
згадувалася вище, жінки не можуть піти на пенсію раніше 57 ½ років (у 2006 році пенсійний вік жінок буде збільшено до 58 років), та вони повинні мати не менше 91 бала (у 2006 р. буде збільшено до 92 балів), а чоловіки не можуть піти на пенсію раніше 63 років і повинні мати 100 балів. Іншими словами, ні чоловіки, ні жінки не можуть піти на пенсію раніше 65 років та зі страховим стажем менше 15 років.

Необхідно зауважити, що підвищення пенсійного віку, як це було у Болгарії, може призвести до непередбачуваних наслідків. Коли було збільшено пенсійний вік, працівники, які не мали необхідної тривалості страхового стажу та загальної кількості балів, скористалися недостатньо визначеними вимогами програм пенсійного забезпечення по інвалідності, а також додаткового пенсійного забезпечення за іншими видами трудової діяльності<sup>4</sup>. Це призвело як до небажаного збільшення витрат на фінансування програм пенсійного забезпечення по інвалідності, так і до збільшення кількості пенсій.

3) Другий рівень пенсійної системи було запроваджено відповідно до закону 1999 року. Цей закон зобов'язував брати участь у накопичувальній пенсійній системі з накопиченими приватними пенсіями працівників, народжених після 1959 року (40 років та молодше). Перший з двох пенсійних фондів, Професійний фонд, почав працювати у 2000 році. Цей фонд було створено для того, щоб забезпечувати виплату дострокових пенсій працівникам I та II категорій, що працювали у шкідливих та важких умовах. Другий пенсійний фонд, Універсальний фонд для III категорії працівників, почав працювати у 2002 році. Третій професійний фонд, Фонд Вчителів, було створено у 1997 році, і він продовжуватиме функціонувати до кінця 2009 року, але, коли спочатку планувалося запровадження другого рівня, цей фонд не був частиною плану впровадження другого рівня.

В результаті реформи коефіцієнт залежності пенсійної системи зменшився зі 104% до 92% на сьогоднішній день. Як показано на Схемі 1 за старого Закону Про пенсії (ЗП) передбачалося, що коефіцієнт залежності довгий час буде незмінно залишатися дуже високим, але на сьогодні після прийняття нового Кодексу Обов'язкового Пенсійного Страхування (КОПС) передбачається, що коефіцієнт залежності продовжуватиме падати до 88% перш ніж вирівняється.

Схема 1



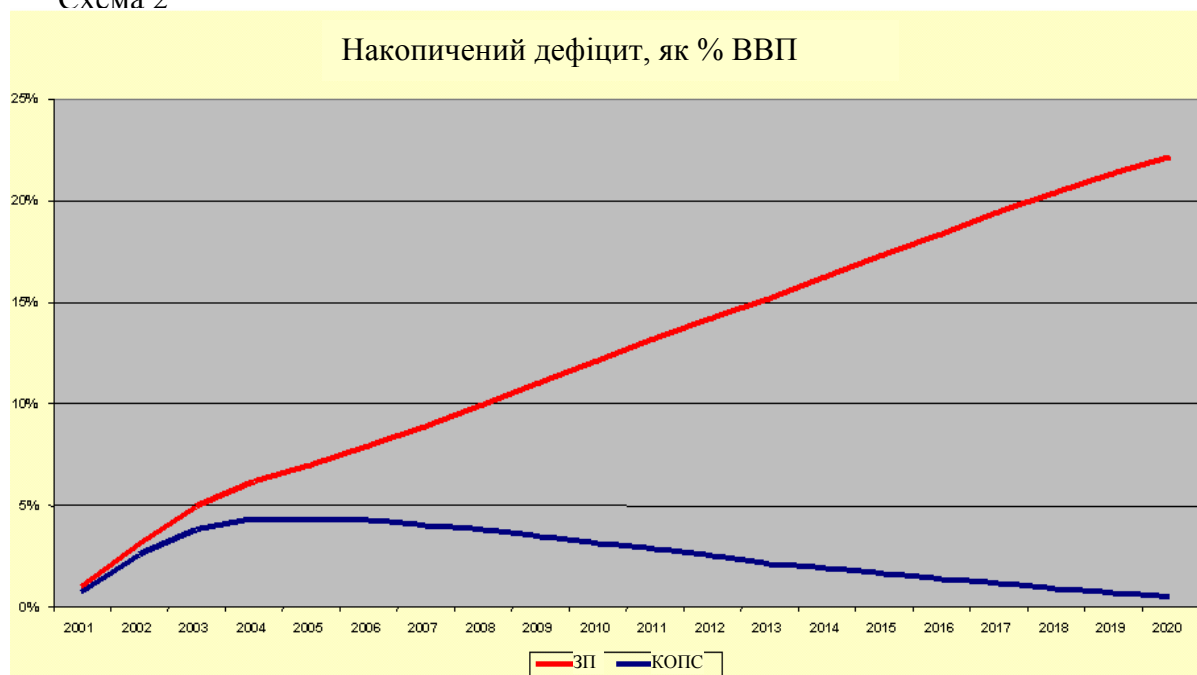
Джерело: Йордан Христосков, «Реформа соціального страхування: досягнення та ризики», 2003.

<sup>4</sup> Борислав Трафраджийський та ін. «Пенсійна реформа в Болгарії – через два роки після початку», 2002, стор.10

Велике занепокоєння також викликали витрати на виплату пенсій та загальний дефіцит пенсійної програми. До 1998 року витрати на фінансування виплати пенсій збільшилися до 8,2% ВВП і прогнозувалося, що вони продовжуватимуть зростати. У процесі реформи витрати на фінансування пенсій дещо зменшилися з 9,6% у 2000 році до приблизно 8,9% ВВП на сьогоднішній день.

Більш того, накопичений дефіцит пенсійної системи стабілізувався на майбутнє, що прогнозується. Схема 2 демонструє у порівнянні накопичений дефіцит за попередньої пенсійної системи та за нової реформованої пенсійної системи. Якщо б стара пенсійна система залишилася б у нереформованому стані, вона б продовжувала створювати постійно зростаючий дефіцит, та була б нестабільною. Реформована пенсійна система все одно має накопичений дефіцит, який зменшується по мірі запровадження другого рівня пенсійної системи, і у майбутньому його буде ліквідовано, якщо не буде ніяких змін у пенсійній системі.

Схема 2



Джерело: Йордан Христосков, «Реформа соціального страхування: досягнення та ризики», 2003.

### **Поточні питання та проблеми**

Багато пенсійних систем, які зазнали значних реформ, вимагають додаткових коригувань для покращення як їх адміністрування, так і фінансування. Іноді пенсійні програми також повинні пристосовуватися до зовнішніх факторів, таких як політичні та економічні проблеми. Болгарська пенсійна система не виключення, вона має свої проблеми, та сьогодні у ній відбуваються значні зміни.

По-перше, значні зміни відбуваються у збиранні усіх видів податків. Не дивлячись на те, що Національний інститут соціального забезпечення займався збиранням усіх видів внесків на соціальне страхування, а Державна Податкова Адміністрація (ПА) збирала усі інші види державних надходжень, зараз планується, що усі ці процеси будуть об'єднані в рамках однієї організації - Національного Агентства Надходжень (НАН). Цьому кроку посприяв не тільки Міжнародний Валютний Фонд, але також процес підготовки до вступу Болгарії до Євросоюзу, оскільки це є однією з вимог.

Консолідація збирання усіх видів надходжень в рамках однієї установи – дуже значний крок, який вже відкладався на один рік. Зараз планується, що НАН почне працювати з 1 січня 2006 року. У роботі НАН буде використовувати ресурси та персонал як Податкової Адміністрації, так і Національного інституту соціального забезпечення. Договір між структурами, що збирають податки, дозволить користуватися єдиною інформаційною системою збору надходжень, якою буде управляти НІСЗ до закінчення перехідного періоду, включаючи систему захисту та технічну підтримку. Близько 900 працівників НІСЗ перейдуть працювати до НАН.

Такі зміни було заплановано, але існують побоювання, що це може негативно вплинути на високий рівень сплати внесків. На сьогодні із 100% внесків, які повинні сплачуватися, збираються 94%. Це набагато більше попередніх прогнозів, що передбачали коефіцієнт сплати внесків до 2006 року на рівні 87%.

По-друге, як фінансування, так і адміністрування пенсійної системи повинні будуть пристосовуватись до ряду інших змін. Нещодавно Парламент прийняв положення щодо зменшення тарифів пенсійних внесків до першого рівня з 29% до 23%, починаючи з 2006 року (для тих платників, які народилися до 31 грудня 1959 року, та не підлягають обов'язковій участі у другому рівні пенсійної системи. Для тих працівників, які беруть участь у другому рівні, тарифи внесків до першого рівня було, навіть, зменшено до 19%). Зменшення тарифів внесків на 6% збільшить річний дефіцит системи майже удвічі, від приблизно 2% до 4% ВВП<sup>5</sup>.

Інша імовірна зміна, запропонована Міністерством праці та соціальної політики, може вплинути на розподіл загального тарифу внесків на соціальне страхування (включаючи внески до другого рівня пенсійної системи) між роботодавцем і працівником. Відповідно до діючого законодавства загальний тариф внесків на соціальне страхування розподіляється між роботодавцем та працівником у співвідношенні 70:30, а з 2006 року планується, що це співвідношення повинно стати 65:35, і поступово змінюватись, доки не досягне рівня 50:50 у 2009 році. Міністерство запропонувало залишити це співвідношення на рівні 65:35 на наступні 10 років замість того, щоб змінювати його у 2007 році<sup>6</sup>.

По-третє, адекватність пенсійних виплат з першого рівня та ефективність другого рівня є постійними проблемами уряду, які підштовхнули його до ряду заходів. Уряд час від часу призначає 13-ті пенсії або «різдвяну допомогу» наприкінці року та пропонує зміни щодо регулювання часу та розрахунку щорічного підвищення пенсійних виплат. Різдвяну допомогу наприкінці року виплатили у грудні 2004 року і також виплатять наприкінці 2005 року. Проте, більші ніж очікувалося надходження за 2005 рік покрили частково витрати, пов'язані з підвищенням пенсій у грудні 2004 року.

Уряд хотів би перенести дату щорічного коригування пенсійних виплат на 1 січня та дещо змінити механізм індексації. Сьогодні пенсії коригуються у червні поточного року за рівнем інфляції та рівнем росту заробітних плат, які визначаються Наглядовою Радою Національного інституту соціального забезпечення за погодженням з головним актуарієм НІСЗ. При коригуванні пенсійних виплат уряд пропонує користуватися так званою «швейцарською» системою індексації – на 50% рівня інфляції та 50% росту заробітної плати. Але буде дуже важко запровадити будь-які з цих змін у наступному році, особливо з січня, тому внесення цих змін буде відкладено до березня 2006 року або, навіть, на більш пізній строк.

Занепокоєння щодо розміру та можливостей пенсійних виплат з другого рівня пенсійної системи адекватно доповнювати виплати з першого рівня спонукали закликати до зменшення обов'язкової частки пенсійних активів, призначених для інвестування у державні облігації (та в інші боргові інструменти), та до прискорення підвищення тарифів внесків до другого

<sup>5</sup> Річний дефіцит буде збільшено приблизно на суму від 630 мільйонів Болгарських левів до 1,4 мільярдів левів (1 болгарський лев = 1,65 долара США).

<sup>6</sup> Під час написання даного документа з'ясувалося, що пропозиція Міністерства не буде прийнята у цьому році.

рівня. Сьогодні до розгляду у Парламенті розробляються зміни до законодавства щодо зменшення мінімального рівня пенсійних активів (50%), які пенсійні страхові компанії зобов'язані інвестувати у державні цінні папери. Деякі також вважають, що збільшення тарифів внесків до другого рівня повинно бути прискорено (4% у 2006 році та 5% до 2007 року), а також прискорити запровадження змін щодо розподілу загального тарифу внесків на соціальне страхування між роботодавцем та працівником<sup>7</sup>.

## **Висновки**

У кінці кінців зміни до програми пенсійного забезпечення будуть суперечити реальній ситуації з фінансуванням програми пенсійного забезпечення та з управлінням довгостроковим боргом. Початкова реформа пенсійної системи Болгарії все ще знаходиться на перехідній стадії, і пенсійна програма повинна зазнати додаткових коригувань. Загалом пенсійні фонди працюють з річними дефіцитами, які субсидуються з Центрального Республіканського Бюджету (ЦРБ). Щорічні програмні дефіцити будуть продовжуватись до 2011 року, а накопичені дефіцити - до 2017<sup>8</sup>.

Дефіцити залишаються поки що керованими, і уряд, користуючись можливістю, періодично надає незаплановану допомогу пенсіонерам у грудні та робить інші коригування для покращення адекватності пенсійних виплат. Проте, коли вносяться подібні зміни до пенсійної системи, необхідно завжди пам'ятати про довгострокову фінансову ситуацію. Згідно з поточними актуарними прогнозами протягом перехідного періоду та скорочення тарифів внесків до першого рівня пенсійної системи актуарний баланс погіршиться, але протягом наступних 5 років прогнозується, що баланс Пенсійного фонду покращиться та зміниться з негативного на позитивний до 2025 року<sup>9</sup>. Хоча, на цю ситуацію може дуже суттєво вплинути те, які зміни будуть запроваджені до пенсійної програми у майбутньому (як згадувалося вище), і як ці зміни будуть фінансуватися.

---

<sup>7</sup> Див. презентацію Дікрана Тебеяна «Роль організацій роботодавців у розробці болгарської пенсійної моделі», міжнародна конференція, Софія, Болгарія, 16-17 лютого 2005.

<sup>8</sup> Щорічний актуарний звіт Національного інституту соціального забезпечення, 2004 рік, стор. 10

<sup>9</sup> Оновлені прогнози щодо основних економічних показників, Національний інститут соціального забезпечення, жовтень 2005 року.

## ***Положення пенсійної програми***

### **Покриття**

Пенсійна програма передбачає обов'язкове охоплення усіх працівників солідарною системою з визначеними виплатами, або першим рівнем пенсійної системи, та накопичувальним другим рівнем, або системою з визначеними внесками. Програмою охоплені усі наймані працівники, які працюють більше 40 годин або 5 робочих днів у місяць та заробляють не менше мінімальної зарплати, включаючи державних службовців, самозайнятих осіб та сільськогосподарських виробників. З 2002 року покриття пенсійною системою було розповсюджено на таких працівників як судді, прокурори, слідчі та інші працівники судів.

Обов'язковий другий рівень пенсійної системи обслуговується двома видами приватних пенсійних фондів та 8 пенсійними страховими компаніями. До першого виду пенсійних фондів належать професійні фонди, які обслуговують тих людей, які працюють у шкідливих або важких умовах праці. Інший вид пенсійних фондів другого рівня – універсальні або відкриті фонди, які обслуговують усі інші групи працівників. Добровільне пенсійне страхування пропонується на третьому рівні через добровільні пенсійні фонди, якими управляють кожна з восьми страхових компаній. Пенсійний фонд для вчителів, як згадувалося вище, було засновано у 1997 році і планується, що він буде існувати тільки до 2009 року.

Діяльність пенсійних страхових компаній регулюється Комісією з Фінансового Нагляду. З початку своєї діяльності страхові компанії досягли незначного розвитку. Комісія з Фінансового Нагляду була сформована у березні 2003 для нагляду за трьома основними сферами: ринок цінних паперів, ринки капіталів та ринок страхування (включаючи пенсійне страхування). До кінця 2004 року активи пенсійних фондів склали 787 мільйонів болгарських левів, або 2,5% ВВП, та загалом в усіх фондах беруть участь 2,7 мільйонів осіб. Прогнозується, що до 2010 року сума активів збільшиться до 4 мільярдів болгарських левів, а кількість людей, що мають рахунки у пенсійних фондах, збільшиться майже до 3 мільйонів<sup>10</sup>.

### **Право на пенсію та пенсійний вік**

Право на пенсію визначається за допомогою системи підрахунку балів з урахуванням віку та періоду страхового стажу (тривалість участі). У ході реформи уряд намагався досягнути двох цілей: по-перше, зменшити фіскальне навантаження на бюджет, пов'язане з виплатою дострокових пільгових пенсій, змістивши відповідальність за виплату цих видів пенсій на роботодавців через обов'язкові професійні фонди; по-друге, досягти як короткострокових, так і довгострокових заощаджень, більш тісно пов'язавши право на пенсію з періодом страхового стажу, та поступово збільшуючи загальний пенсійний вік.

До прийняття нового законодавства у 2000 році вік виходу на пенсію залежав від того, до якої категорії працівників належала особа, та кількості років трудового стажу. Усі працівники ділилися на три категорії залежно від шкідливості та складності умов їхньої праці. Пенсійний вік був різним для різних категорій працівників, починаючи від 47 років для жінок та 52 років для чоловіків, які мають 15 років трудового стажу, та до 55 років для жінок та 60 років для чоловіків, які мають 25 років трудового стажу. За особливих обставин, наприклад, певний вид військової служби або, якщо жінка народила та виховала 5 дітей або більше, вихід на пенсію можливий, навіть, в ще молодшому віці в межах кожної категорії працівників.

---

<sup>10</sup> Нікола Абаджиев, «Розвиток приватної пенсійної галузі у Республіці Болгарія», презентацію даного матеріалу було зроблено на міжнародній конференції в Софії, Болгарія, 16-17 лютого 2005 року.

За нової системи підрахунку балів для того, щоб вийти на пенсію при досягненні стандартного пенсійного віку, необхідно набрати встановлену кількість очок, які надаються за кількість років страхового стажу та вік виходу на пенсію працівника. Спочатку для того, щоб вийти на пенсію при досягненні мінімального пенсійного віку, тобто 55 ½ років для жінок та 60 ½ для чоловіків, необхідну для цього кількість балів було встановлено на рівні 88 балів для жінок та 98 балів для чоловіків. На практиці це означає, що жінка, яка працює, повинна мати 28 ½ років страхового стажу, щоб піти на пенсію у 55 ½ років, а чоловіку необхідно мати 37 ½ років страхового стажу, щоб піти на пенсію у віці 60 ½ років.

Кількісний показник суми балів та мінімальний вік виходу на пенсію поступово підвищують, поки ці показники не досягнуть 94 балів та 60 років для жінок та 100 балів та 63 роки для чоловіків. У 2005 році чоловіки досягли запланованої кількості балів та пенсійного віку, а жінки досягнуть запланованих показників у 2009 році. Якщо неможливо досягнути встановленої кількості балів, і чоловіки, і жінки можуть виходити на пенсію у віці 65 років, маючи 15 років страхового стажу. До страхового стажу (тривалість участі) зараховуються такі періоди як оплачувана та неоплачувана декретна відпустка, догляд за дитиною, догляд за інвалідом та період, коли особа отримувала матеріальну допомогу по безробіттю.

### Пенсійні виплати

В межах першого рівня системи державного соціального страхування п'ять фондів здійснюють наступні види соціального страхування: страхування за віком, по інвалідності та при втраті годувальника (Пенсійний фонд), страхування від короткострокової непрацездатності з причини хвороби та страхування у випадку народження дитини (Фонд страхування від загальних захворювань та у випадку народження дитини), страхування від нещасних випадків на виробництві та втрати працездатності (Фонд страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань), страхування на випадок безробіття (Фонд страхування від безробіття) та добровільне пенсійне страхування (Пенсійний фонд – діяльність не пов'язана з роботою).

До прийняття Кодексу Обов'язкового Пенсійного Страхування пенсійні виплати розраховувалися з використанням базової суми та шляхом додавання або віднімання певної суми за роки, що перевищують чи не досягають до необхідної тривалості трудового стажу. Базова сума відповідає 55% від середньомісячного доходу без вирахування податків (розраховується як середня сума за 3 найкращі роки підряд із 15 останніх років перед виходом на пенсію) за роки, коли сплачувались внески. За кожен рік, що перевищує чи не вистачає до мінімального трудового стажу, що вимагається для отримання права на пенсію, застосовується коефіцієнт збільшення або зменшення на 2% від середньомісячного доходу без вирахування податків. Не було обмеження щодо максимального розміру цієї суми, і пенсіонер мав право просити (тільки один раз) перерахувати йому пенсію з урахуванням інших 3 найкращих років.

За нової пенсійної системи пенсійні виплати розраховуються з урахуванням фактичного доходу, з якого сплачували внески, відкоригованої заробітної плати та середнього доходу, з якого сплачували внески, за рік, що передує виходу на пенсію. За формулою розрахунок пенсійних виплат здійснюється виходячи з 1% від середньомісячної заробітної плати за кожний рік, відкоригованої на коефіцієнт, отриманий від співвідношення заробітної плати працівника за попередній рік, з якої сплачували пенсійні внески, до середньої заробітної плати по країні, з якої сплачували пенсійні внески. Це забезпечує коефіцієнт заміщення приблизно від 30% до 40%. Максимальний розмір пенсії дорівнює сумі чотирьох соціальних пенсій.

### Фінансування

Національний інститут соціального забезпечення на сьогодні збирає внески від роботодавців та працівників за усіма програмами обов'язкового страхування (дивіться попереднє обговорення щодо перехідних планів запровадження Національної Агенції Надходжень). На

сьогодні загальний тариф внесків за усіма обов'язковими програмами, включаючи перший та другий рівні, які сплачують як роботодавці, так і працівники категорії №3, становить 34,8%. Цей тариф внесків сплачується роботодавцем та працівником у співвідношенні 70:30, тобто 24,4% сплачується роботодавцем, а 10,4% - працівником.

Для працівників, які народилися після 31 грудня 1959 року, частина з цього тарифу внесків сплачується до другого рівня пенсійної системи. На сьогодні загальний тариф внесків до другого рівня становить 3%, з січня 2006 року планується його збільшення до 4%. Внески до другого рівня розподіляються між роботодавцем та працівником у співвідношенні 70:30, тобто 2,1% сплачує роботодавець та 0,9% - працівник. Коли тариф внесків буде збільшено до 4%, робітник буде сплачувати до другого рівня 2,6%, а працівник – 1,4% від заробітної плати.

У Додатку Б наведено таблицю розподілу тарифів внесків між роботодавцем та працівником за усіма програмами соціального страхування з 1998 по 2005 рік.

## Статистичні дані програми

Кількість пенсіонерів

Середня кількість пенсіонерів у Болгарії на червень 2005 року складала 2 315 027, а кількість пенсій – 2 762 443 (деякі пенсіонери отримують більш ніж одну пенсію);

409 203 отримують соціальну пенсію по інвалідності, як додаткову пенсію;

531 449 пенсіонерів отримують мінімальну пенсію;

23 512 пенсіонерів отримують максимальну пенсію;

629 830 людей отримують допомогу у зв'язку з втратою годувальника у розмірі 20% від пенсії або суми пенсій померлого чоловіка або дружини.

Показники пенсійної системи

<b>Перелік показників</b>	<b>2004</b>	<b>Червень 2005</b>
1. Коефіцієнт збільшення ВВП	5,6%	5,3%
2. Середній коефіцієнт інфляції за рік	6,1%	3,7%
3. Середній рівень безробіття	12,67%	12%
4. Чисельність населення, млн.	7,8	7,7
5. Чисельність пенсіонерів, млн.	2,253	2,320
6. Чисельність платників внесків, млн.	2,492	2,584
7. Коефіцієнт залежності пенсійної системи	90,4%	89,8%
8. Середня заробітна плата	302,80 леви	312,67 левів
9. Середній розмір пенсії	124,76 леви	138,10 левів
10. Максимальна пенсія*	420 левів	420 левів
11. Розмір соціальної пенсії	53 леви	60 левів
12. Середньомісячний дохід, з якого сплачуються внески	308,80 левів	330,16 левів
13. Мінімальна заробітна плата	120 левів	150 левів
14. Індексація пенсії	1,06	1,07
15. Дохід, з якого сплачуються внески		
- мінімальний	200 левів	200 левів
- максимальний	1200 левів	1200 левів

\* Максимальна пенсія розраховується як 35% від максимального доходу, з якого сплачуються внески.

Хронологія тарифів внесків\*\*

<b>Рік</b>	<b>Загальний тариф, %</b>	<b>Тариф, який сплачується роботодавцем (фонд оплати праці), %</b>	<b>Тариф, який сплачується працівником (з заробітку, доходу), %</b>
1998	39	37	2
1999	39/35,7 (з 1-го липня)	37/34,7 (з 1-го липня)	2/1 (з 1-го липня)
2000	35,7	28,7	7
2001	32,7	26,3	6,4
2002	32,7	24,7	8
2005	34,8	24,4	10,4

\*\* Середні тарифи внесків за усіма програмами соціального страхування для працівників Категорії №3, включаючи внески до другого рівня до універсальних фондів, починаючи з 2002 року (для тих, хто народився після 31 грудня 1959 року). Джерело: Борислав Трафраджийський та ін., Пенсійна реформа в Болгарії – через два роки після початку, стор.19